

Index de l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes – Aéroport Toulouse-Blagnac 2025

Depuis plusieurs années, la société **Aéroport Toulouse-Blagnac** s'engage activement en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre ses collaboratrices et collaborateurs.

Cet engagement se concrétise par une série d'initiatives et d'accords conclus avec nos partenaires sociaux, visant à renforcer l'égalité des chances et à promouvoir un environnement de travail inclusif.

Dans le cadre de la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, un système d'indicateurs a été instauré, permettant de mesurer, sur une échelle de 100 points, les résultats obtenus en matière d'égalité professionnelle au sein de l'entreprise. Cette évaluation repose sur 5 critères clés, soumis à une analyse et à une communication annuelle.

Pour l'année 2025, voici les résultats de l'index d'égalité professionnelle de l'Aéroport Toulouse-Blagnac :

Indicateur 1	Écart de rémunération par tranche d'âge et par CSP (36/40)	} Soit 76 points sur 100
Indicateur 2	Écart de taux d'augmentations individuelles (10/20)	
Indicateur 3	Écart de taux de promotions (15/15)	
Indicateur 4	Femmes augmentées après leur retour de congé maternité (15/15)	
Indicateur 5	Femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations (0/10)	

Objectifs de progression pour 2026 :

Les objectifs de progression prévus à l'article L. 1142-9-1 sont fixés pour chaque indicateur mentionné aux articles D. 1142-2 et D. 1142-2-1 pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte, dès lors que le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 est inférieur à quatre-vingt-cinq points.

Indicateur 1

En cohérence avec le nouvel accord égalité professionnelle, poursuivre en 2026 la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment lors des augmentations individuelles, des mobilités et des recrutements.

→ **Objectif 2026 : atteindre 37/40**

Indicateur 2

Garantir en 2026, pour chaque CSP, un équilibre du taux de femmes et d'hommes bénéficiant d'une augmentation individuelle, rapporté à l'effectif total de leur CSP, en accompagnant les managers et en leur demandant d'agir activement en ce sens afin d'assurer des pratiques salariales équitables.

→ **Objectif 2026 : revenir à 20/20**

Indicateur 3

Idem 2025 : 15/15

Indicateur 4

Idem 2025 : 15/15

Indicateur 5

Favoriser en 2026, lorsque cela est possible et à compétences égales, le recrutement ou la promotion d'une femme sur un poste de responsable de service afin de renforcer la représentation féminine parmi les plus hautes rémunérations.

→ **Objectif 2026 : revenir à 5/10**